

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Teoretis

##### 1. Kinerja Guru

###### a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*”(job *performance*). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Menurut Pariata westra, *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>2</sup> Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from proceses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.<sup>3</sup>

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi

---

<sup>1</sup>A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009. hlm. 67

<sup>2</sup> Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010. hlm. 145

<sup>3</sup>Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013. hlm. 50

menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.<sup>4</sup>

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahun.
- 2) Membuat program perencanaan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 4) Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
- 5) Mengisi daftar hadir siswa.
- 6) Melaksanakan analisis hasil belajar.
- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing.
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
- 10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.<sup>5</sup>

Sementara itu tugas/kewajiban guru menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut:

---

<sup>4</sup>Imam Wahyuni. *Loc, Cit.*

<sup>5</sup>. *Ibid.* hlm. 96

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan Jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.<sup>6</sup>

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian dalam menjalankan perannya sebagai pendidik kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

---

<sup>6</sup> Undang- Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara. 2010. hlm. 12

## **b. Indikator Kinerja Guru**

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*); dan (3) penilaian pembelajaran.<sup>7</sup>

Senada dengan uraian tadi, dengan mengaplikasikan sepuluh kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu sebagai berikut:

### **1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa: guru-guru hanya dituntut

---

<sup>7</sup>Rusman. *Op Cit.* hlm. 75

menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu yang panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan.

Unsur/komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- (a) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum;
- (b) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan;
- (c) Alternatif metode yang akan digunakan;
- (d) Alternatif media dan sumber belajar yang digunakan;
- (e) Evaluasi pembelajaran;
- (f) Alokasi waktu yang tersedia;
- (g) Satuan pendidikan, kelas, semester, topik bahasan.<sup>8</sup>

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- (a) Tujuan pembelajaran khusus/indikator;
- (b) Pokok materi yang akan disajikan;
- (c) Kegiatan pembelajaran;
- (d) Alternatif penggunaan media dan sumber belajar;

---

<sup>8</sup> *ibid*

(e) Alat evaluasi yang digunakan.<sup>9</sup>

## 2) **Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

### a) **Pengelolaan Kelas**

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> *Ibid.* hlm. 76

<sup>10</sup> *Ibid.* hlm. 77

**b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar.

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk

kepentingan pembelajaran (by design). Seperti membuat media foto, flim, pembelajaran berbasis computer dan sebagainya.

### c) **Penggunaan Metode Pembelajaran**

Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; “ setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.<sup>11</sup>

### 3) **Evaluasi dalam Kegiatan**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam

---

<sup>11</sup>*Ibid.* hlm. 78



menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi adalah melalui penilaian acuan normal (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP)

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian yang dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki system pembelajaran.

Bentuk tes tertulis yang banyak digunakan guru adalah benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan dan melengkapi dengan jawaban singkat.

Sedangkan tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa, dimana siswa diminta melakukan suatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata

pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer dan sebagainya.

Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengelolaan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan dan (2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian siswa, maka diperlakukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.<sup>12</sup>

Mengacu kepada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapatlah dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (1) kegiatan remedial yaitu

---

<sup>12</sup>*Ibid.* hlm. 79

penambahan jam pelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk membimbing siswa dan (2) kegiatan perbaikan program kegiatan baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.<sup>13</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru tidak lepas dari tugas guru yang menjadi tanggung jawab seorang guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan evaluasi.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut pendapat Keith Davis yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegar mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

#### **1) Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara

---

<sup>13</sup> *Ibid.* hlm. 80

maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

## 2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan reality(*knowledge+skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.<sup>14</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawaipun akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerjapun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seseorang yang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Sementara itu menurut Suragih beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja:

---

<sup>14</sup>Uhar Suharsafutra, *Op Cit*, hlm.151

- 1) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataan kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.
- 2) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- 3) Jabatan/Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam individu yang bersangkutan.<sup>15</sup>

Sedikit berbeda, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mitchell adalah sebagai berikut:

6) Kualitas kerja

Kualitas yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaanya jelek maka kinerjanya lemah.

7) Ketepatan

Seseorang yang dapat berkerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

---

<sup>15</sup> Imam Wahyuni, *Op Cit.* hlm. 87

#### 8) Inisiatif

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan.

#### 9) Kapabilitas

Tingkat kinerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerimanya banyak tantangan.

#### 10) Komunikasi

Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan bawahan maupun dengan teman sejawat. Apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibid.* hlm. 90

#### **d. Penilaian Kinerja**

Kinerja baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi dalam menjalankan peran dan tugasnya di sekolah. Setiap sekolah perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus untuk meningkatkan kinerja gurunya agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi meningkatnya organisasi atau sekolah.

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk ketidak hadirannya.<sup>17</sup> Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh mamfaat.

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemdiknas sebagai berikut berikut ini:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran,

---

<sup>17</sup>*Ibid.* hlm. 96

pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbing atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut.<sup>18</sup>

Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan untuk: (1). Umpan balik terhadap kerja seseorang. (2). menentukan kepuasan untuk melakukan program pengembangan. (3). Melakukan pengesahan terhadap kompensasi; (4). Menentukan keputusan tentang mutasi dan promosi jabatan; dan (5). Perbaikan program disiplin karyawan.<sup>19</sup>

Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapat menjadi umpan balik atas kinerja.

---

<sup>18</sup>Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung: 2013. hlm. 89

<sup>19</sup> Imam Wahyuni, *Op Cit*. hlm. 97



## 2. Kepangkatan

### a. Pengertian Kepangkatan

Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia yang ditulis oleh M. K Abdullah, S. Pd pangkat adalah tinggi rendahnya kedudukan kebangsawanan, tingkatan derajat dalam jabatan kepegawaian.<sup>20</sup> Kepangkatan berasal dari kata pangkat yaitu kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang guru pegawai negeri sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian didasarkan atas prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>21</sup> Penempatan seseorang guru Pegawai Negeri Sipil dalam kepangkatan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian. Agar kepangkatan guru dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kepangkatan tersebut harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya.<sup>22</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Suatu perencanaan jenjang kepangkatan guru perlu memperlihatkan faktor-faktor yaitu prestasi kinerja atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berarti, Semakin tinggi jenjang kepangkatan seseorang, semakin kompleks sifat tugasnya dan berat tanggung jawab

---

<sup>20</sup>M.k. Abdullah. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta. Sandro Jaya. hlm. 288

<sup>21</sup>Suharsimi Arikunto dan Lia Yulia. *Loc, Cit*

<sup>22</sup>[http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-kepangkatan\\_guru.html/23/03/](http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-kepangkatan_guru.html/23/03/)  
2010/11:39/ di akses pada hari Kamis tanggal 20 Mei 2014

yang dipikulnya. Jenjang kepangkatan menggambarkan kompetensi yang dimiliki seseorang untuk mengisi kepangkatan yang sesuai. Semakin tinggi kepangkatan seseorang, semakin berat kinerja yang dijalankannya. Oleh karena itu, jenjang kepangkatan disesuaikan dengan prestasi kinerja atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **b. Jenjang Kepangkatan Guru**

Menurut Peraturan Menteri Negara Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 jenjang kepangkatan Guru dari terendah sampai paling tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) **Guru Pertama**, yaitu guru dengan jenjang pangkat:
  - a) Penata Muda, golongan ruang IIIa; dan
  - b) Penata Muda Tingkat I, golongan ruang IIIb.
- 2) **Guru Muda**, yaitu guru dengan jenjang pangkat:
  - a) Penata, golongan ruang III/c; dan
  - b) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
- 3) **Guru Madya**; yaitu guru dengan jenjang pangkat:
  - a) Pembina, golongan ruang IV/a;
  - b) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan
  - c) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c
- 4) **Guru Utama**, yaitu guru dengan jenjang pangkat:

- a) Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d; dan
- b) Pembina Utama, golongan ruang IV/e.<sup>23</sup>

Penetapan jenjang kepangkatan guru ini menunjukkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai disertai tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diangkat dalam kepangkatan tertentu apabila memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tahap penetapan dan penugasan merupakan tahap yang paling kritis dimana kesalahan pada penetapan dan penugasan karena mengakibatkan konflik pada suatu lembaga. Menurut Hartati Sukirman, dkk prinsip dasar penetapan jenjang kepangkatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut yaitu *The right man on the right place* dimana harus memperhatikan bidang keahlian dan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Perwujudan penetapan kepangkatan guru yang tepat dan baik sesuai dengan kemampuan dan hasil kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya akan membawa hasil yang lebih baik bagi lembaga.<sup>24</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepangkatan yang dimiliki oleh seorang guru didasarkan prestasi kerja,

---

<sup>23</sup>Nanang Priatna dan Tito Sukanto. *Pengembangan Profesi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2013. hlm. 142

<sup>24</sup>Suharsimi Arikunto dan Lia Yulia. *Op Cit*. hlm. 226

kemampuan dan hasil kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

### 3. Hubungan Kepangkatan dengan Kinerja Guru

Kepangkatan guru merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik. Tingkat kepangkatan guru akan menentukan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hartati Sukirman, dkk dalam buku Suharsimi Arikunto dan Lia Yulia prinsip dasar penetapan jenjang kepangkatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut yaitu *The right man on the right place* dimana harus memperhatikan bidang keahlian dan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Perwujudan penetapan kepangkatan guru yang tepat dan baik sesuai dengan kemampuan dan hasil kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya akan membawa hasil yang lebih baik bagi lembaga.<sup>25</sup>

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepangkatan yang dimiliki seorang guru mempunyai hubungan dengan kinerja, karena semakin tinggi kepangkatan yang dimiliki semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hasil penilaian kinerja guru disebut dengan angka kredit, yaitu satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan.

---

<sup>25</sup>*Ibid*

Angka kredit setiap jenjang kepangkatan berbeda-beda semakin tinggi kepangkatan seseorang maka semakin tinggi jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009. adalah sebagai berikut:

- a) Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 100 poin, dan Penata Muda tingkat I, golongan ruang III/b jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 150 poin.
- b) Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 200 poin, dan penata tingkat I golongan ruang III/d jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 300 poin.
- c) Guru madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 400 poin, Pembina tingkat I golongan ruang IV/b jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 550 poin dan Pembina utama muda, golongan ruang IV/c jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 700 poin.
- d) Guru utama, pangkat Pembina utama madya, golongan ruang IV/d jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 850 poin,

dan Pembina utama, golongan ruang IV/e jumlah angka kredit yang harus dikumpulkan 1050 poin.<sup>26</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jenjang kepangkatan yang dimiliki seorang guru maka akan semakin tinggi kinerja guru begitu juga sebaliknya semakin tinggi kinerja guru maka akan semakin tinggi kepangkatan yang dimiliki oleh seorang guru. Dengan demikian kepangkatan saling berhubungan dengan kinerja guru.

## **B. Penelitian Relevan**

Adapun penelitian relevan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suranti tahun 2012 dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, sesuai dengan analisis statistik menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,525. Skor ini lebih besar dari tabel r product moment baik pada taraf signifikan 5% (0,349) maupun 1% (0,449). Atau dengan cara lain dapat ditulis  $(0,349 < 0,525 > 0,449)$ . Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru tersebut.
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh M. Karman tahun 2012 dengan judul Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan

---

<sup>26</sup> Nanang Priatna dan Tito Sukamto. *Op Cit*, hlm. 169

Hulu, berdasarkan perhitungan analisis data menggunakan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  baik pada taraf  $\alpha = 0.05$  maupun  $\alpha = 0.01$  atau dapat ditulis  $1.782 < 3.852499 < 2.681$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rambaha Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

3. Pada penelitian yang dilakukan oleh Afifatus Sholihah Tahun 2009 dengan judul hubungan antara kepangkatan dan kepuasan guru di SMAN 1 Kota Kediri sesuai dengan analisis statisti menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,653, yang berarti bahwa hasil koefisien korelasi hitung (0.653) lebih besar dari koefesien tabel (0.232) pada taraf signifikan 5% maupun 1% (0.301). ini berarti semakin tinggi kepangkatan guru maka akan semakin baik kepuasan guru.<sup>27</sup>

Adapun judul-judul penelitian diatas berbeda dengan judul penelitian ini. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya. penelitian ini memfokuskan pada hubungan kepangkatan dengan kinerja guru dan sepengetahuan penulis, hal ini belum pernah diteliti sebelumnya.

### **C. Konsep Operasional**

#### **1. Kinerja Guru (Variabel Y)**

Kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya

---

<sup>27</sup> Afifatus Sholihin. 2009. Hubungan antara Kepangkatan dan Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Kota Kediri. Volume 12. [http:// repository.unib.ac.id/317/jurnal pendidikan tranik.di](http://repository.unib.ac.id/317/jurnal/pendidikan/tranik.di) akses pada tanggal 29 Mei 2014.

sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengoperasionalkan konsep teoretis pada kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Guru Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester sesuai dengan silabus setiap tahun untuk membahas materi tertentu.
- b. Guru membuat silabus sesuai dengan kurikulum
- c. Guru menyusun rencana program pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran
- d. Guru menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran setiap kali mengajar
- e. Guru melakukan aktivitas pembelajaran menerapkan metode bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran.
- f. Guru disiplin waktu dalam kegiatan proses pembelajaran
- g. Guru menggunakan tes perbuatan dalam penilaian akhir semester
- h. Guru menggunakan nontes, misalnya skala sikap dalam penilaian akhir semester
- i. Guru mengisi daftar hadir siswa sebelum pembelajaran dimulai
- j. Guru mengisi daftar hadir siswa mengecek secara rutin
- k. Guru menganalisis hasil ulangan harian siswa
- l. Guru menganalisis hasil ujian tengah semester siswa



- m. Guru memperhatikan respons peserta didik yang belum memahami materi yang diajarkan dan digunakan untuk memperbaiki program pembelajaran
- n. Guru menggunakan hasil penilaian hasil belajar siswa untuk menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- o. Guru membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.
- p. Guru membimbing siswa dalam kegiatan remedial dengan menyediakan waktu khusus.
- q. Guru membuat portofolio siswa untuk mengetahui kemajuan hasil belajar siswa dari waktu ke waktu.
- r. Guru melaksanakan penilaian unjuk kerja.
- s. Guru melaksanakan publikasi ilmiah, misalnya membuat buku panduan pengayaan.
- t. Guru melaksanakan karya inovatif, misalnya membuat alat peraga pembelajaran.

## 2. Kepangkatan Guru (Variabel X)

Mengoperasionalkan konsep operasional kepangkatan guru didasarkan pada tingkatan kepangkatan yang dimiliki oleh guru. Indikator-indikator kepangkatan guru adalah sebagai berikut:

- a. **Guru Pertama**, yaitu Guru dengan jenjang Pangkat:
  - 1) Penata Muda, Golongan ruang IIIa; dan
  - 2) Penata Muda Tingkat I, Golongan ruang IIIb.

b. **Guru Muda**, yaitu Guru dengan jenjang Pangkat:

- 1) Penata, Golongan ruang III/c; dan
- 2) Penata Tingkat I, Golongan ruang III/d.

c. **Guru Madya**; yaitu Guru dengan jenjang pangkat:

- 1) Pembina, golongan ruang IV/a;
- 2) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan
- 3) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c

d. **Guru Utama**, yaitu Guru dengan jenjang Pangkat:

- 1) Pembina Utama Madya, Golongan ruang IV/d; dan
- 2) Pembina Utama, Golongan ruang IV/e.

#### D. Asumsi Dasar dan Hipotesis

##### 1. Asumsi Dasar

Adanya hubungan kepangkatan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

##### 2. Hipotesis

Ha : Ada hubungan yang signifikan kepangkatan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan kepangkatan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.